

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 SEPTEMBRE 2006

RG n° 9.056/03/M

Rép. A.J.N° 2395

La quatrième chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Demanderesse, comparaisant en personne.

CONTRE :

LA COMMUNE DE DOUR, représentée par son collègue des Bourgmestre et Echevins, en la personne dudit Bourgmestre, dont les bureaux sont établis à Dour, Maison Communale, Grand'Place, n°1,

Défenderesse, représentée par Maître Vlassembrouck, avocat.

* * * *

Vu les antécédents de la procédure et, notamment, le jugement avant dire droit prononcé le 27.02.2006 par le Tribunal de céans lequel, après avoir déclaré la demande recevable, avant de statuer quant à son fondement, ordonna d'office la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de s'expliquer sur le respect de l'obligation substantielle de motivation de l'acte de licenciement et, dans l'hypothèse où il serait conclu à la violation de cette obligation, de préciser les conséquences qui doivent en être déduites mais, également, de s'expliquer sur les conséquences de l'absence d'audition préalable de la demanderesse avant la notification du congé dès lors que celui-ci trouvait apparemment son fondement, selon la défenderesse, dans le comportement de la demanderesse (principe général de bonne administration).

Vu, pour la défenderesse, les conclusions sur réouverture des débats faxées au greffe du Tribunal le 11.04.2006.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions sur réouverture des débats reçues au greffe du Tribunal le 12.04.2006.

Vu, pour la demanderesse, la note déposée à l'audience publique du 22.05.2006.

Vu l'article 734 du code judiciaire dont il a été fait application, sans succès, à l'audience publique du 22.05.2006.

Entendu les parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 22.05.2006.

Vu l'avis écrit de Mr Millet, Auditeur du travail, déposé au greffe le 26.06.2006 et notifié aux parties en application de l'article 767, §3 du Code judiciaire.

Vu l'absence d'observations.

I. QUANT AUX FAITS DE LA CAUSE

Le Tribunal de céans se réfère, quant à ce, à l'exposé des faits tels que consignés dans son jugement du 17.02.2006 qu'il tient pour intégralement reproduits.

II. POSITION DES PARTIES APRES REOUVERTURE DES DEBATS

Examinant la problématique liée à l'absence de motivation, la défenderesse estime qu'elle n'avait pas à motiver la lettre de notification de préavis à partir du moment où, d'une part, ces motifs ont été exposés à la demanderesse dès le 24.10.2001 et, d'autre part, que les motifs de licenciement ont été longuement et clairement explicités dans la délibération du Collège échevinal du 29.10.2001.

C'est, en tout cas, dans ce sens, fait valoir, la défenderesse qu'a statué le Tribunal du travail de Dinant au terme d'un jugement prononcé le 15.10.2002 dès lors qu'il a opéré une distinction entre la délibération du conseil de l'aide sociale d'un CPAS au terme de laquelle il a été décidé de mettre fin au contrat de travail (cette décision constitue un acte administratif devant être motivé) et la notification du congé moyennant préavis qui ne ressortit pas à cette catégorie d'acte s'agissant d'une mesure d'exécution de la décision, soit un acte matériel et juridique n'étant pas soumis à une telle obligation de motivation.

La défenderesse se réfère, également, à un arrêt rendu en ce sens par la Cour du travail de Liège (26.06.2001, JTT 2002, p.66).

Outre cette jurisprudence, la défenderesse entend aussi faire valoir ce qui suit :

1. en licenciant un travailleur, l'administration n'agit pas comme autorité administrative mais comme cocontractant dans le cadre d'une relation contractuelle purement privée de surcroît non pas avec un administré mais avec un travailleur : cette décision échappe donc à la loi du 29.07.1991 ;
2. la lettre de licenciement n'est pas susceptible de faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat ce qui implique qu'elle ne doit pas être motivée ;
3. nonobstant son caractère unilatéral, le congé ne peut être appréhendé en dehors du contrat auquel il met fin et il échappe, ainsi, à l'obligation de motivation.

Si le Tribunal de céans ne pouvait suivre cette thèse, estime la défenderesse, il s'imposerait de poser une question préjudicielle à la Cour d'Arbitrage portant sur la discrimination entre employeurs et/ou travailleurs (selon la nature des employeurs) dès lors que les employeurs du secteur public seraient obligés pour

les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail de motiver la lettre de notification de préavis alors que pareille obligation n'incombe pas aux employeurs du secteur privé.

A titre subsidiaire, la défenderesse fait observer que si, par impossible, le Tribunal de céans ne pouvait pas suivre sa thèse, elle soutient que l'absence de motivation de la lettre du 22.11.2001 ne peut avoir aucune incidence sur la validité du congé et qu'elle ne s'expose, le cas échéant, qu'au paiement de dommages et intérêts.

Dans cette hypothèse, relève la défenderesse, encore conviendrait-il que la demanderesse démontre le préjudice subi résultant de l'absence de motivation de la lettre de licenciement.

Or, estime la défenderesse, la demanderesse n'a subi aucun dommage puisqu'elle a été clairement avisée des faits qui ont, in fine, justifié son licenciement par courrier du 24.10.2001 courrier auquel elle n'a pas estimé utile de réagir.

Enfin, examinant la problématique liée à l'absence d'audition, la défenderesse estime, s'appuyant en cela sur la doctrine, que l'absence d'audition ne constitue pas un principe d'ordre public, son examen devant être demandé.

Dès lors, fait observer la défenderesse, que la demanderesse n'a jamais reproché de n'avoir pas été auditionnée, l'absence d'audition relevée par le Tribunal de céans ne doit pas être prise en considération.

A titre subsidiaire, la défenderesse indique qu'en tout état de cause, la demanderesse n'a subi aucun préjudice résultant de son absence d'audition de sorte qu'aucun dommage et intérêt ne doivent lui être alloués.

De son côté, la demanderesse, au terme d'une note d'audience, a entendu maintenir son point de vue à savoir qu'elle a vécu une situation de harcèlement au travail suivi de son licenciement qui lui a causé un préjudice tant physique que moral.

I. QUANT AUX FAITS DE HARCELEMENT MORAL ALLEGUES PAR LA DEMANDERESSE A L'ENCONTRE DE LA DEFENDERESSE

a) Quant à l'application dans le temps de la loi du 11.06.2002

Il importe, avant toute autre considération, de déterminer l'étendue de l'application dans le temps de la loi du 11.06.2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Suivant une jurisprudence constante de la Cour de cassation « une loi nouvelle est applicable non seulement aux situations nées postérieurement à son entrée en vigueur mais, aussi, aux conséquences futures des situations nées sous l'empire de la loi ancienne qui se produisent ou se prolongent sous l'empire de la loi nouvelle pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits irrévocablement fixés (Cass., 02.05.1994, Pas., I, p.434 ; Cass., 19.02.1987, Pas., I, p.732 + conclusions du Procureur Général Krings précédant cet arrêt).

Il découle de cette jurisprudence (qui en réalité, se réfère aux prescrits édictés par l'article 2 du Code civil) qu'en matière de responsabilité civile, la loi qui modifie une règle de responsabilité ou établit une responsabilité nouvelle ne régit pas la réparation des dommages dont la cause (à savoir la faute) est antérieure à son entrée en vigueur à moins que la loi elle-même ne le prévoie (Cass., 05.02.1970, Pas., I, p.846 ; Cass., 18.03.1975, Pas., I, p.735 ; Cass., 20.03.1981, Pas., I, p.782).

Par contre, en application de ces mêmes principes, les règles de procédure ont vocation à s'appliquer immédiatement aux procédures en cours (Cass., 19.03.2004, J.L.M.B., 2004, p.716).

Les dispositions contenues dans la loi du 11.06.2002 constituent des règles de droit substantiel nouvelles qui comportent une nouvelle règle de responsabilité dans la mesure où elles aggravent la responsabilité de l'auteur présumé des faits de harcèlement ou de violence puisqu'elles rendent ces faits plus faciles à prouver.

Or, le principe de non-rétroactivité des lois constitue un principe général de droit garant des intérêts individuels et de la sécurité juridique (Cass., 22.10.1970, Pas., 1971, I, 144).

Il en résulte que les dispositions de la loi du 11.06.2002 ne s'appliquent qu'aux faits de harcèlement ou de violence au travail commis après son entrée en vigueur fixée au 01.07.2002.

En l'espèce, la demanderesse n'est, dès lors, pas habilitée légalement à se fonder sur la loi du 11.06.2002 pour solliciter la réparation de dommage qu'elle prétend avoir subi à la suite des faits de harcèlement dont elle prétend avoir été victime de la part de la défenderesse et/ou de ses représentants ou préposés.

En effet, les faits de harcèlement invoqués sont antérieurs au 01.07.2002, la demanderesse ayant du reste fait l'objet d'une mesure de licenciement lui signifiée le 22.11.2001 moyennant préavis de 3 mois prenant cours le 01.12.2001 et se terminant le 28.03.2002.

b) Quant au dispositif légal et réglementaire susceptible d'être appliqué avant le 01.07.2002

Il est patent qu'avant la loi du 11.06.2002, la problématique du harcèlement moral n'était pas traitée spécifiquement par la loi (seules existaient les dispositions suivantes : l'article 422 bis du Code pénal inséré dans la loi du 30.10.1998 en vue d'incriminer le harcèlement (au sens large), la CCT n°72 du 30.03.1999 concernant la gestion de la prévention de stress occasionné par le travail (rendue obligatoire par l'AR du 21.06.1999) qui n'appréhende, cependant, la problématique de harcèlement qu'indirectement, l'AR du 18.09.1992 qui vise à protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel ainsi que la loi du 07.05.1999 visant à assurer l'égalité entre homme et femme (en ce compris la lutte contre le harcèlement sexuel). A noter que plusieurs directives européennes ont, également, été adoptées mais elles abordent cette problématique sous l'angle de la lutte anti-discrimination).

Au sein de l'ordre juridique interne belge, plusieurs obligations à caractère général sont mises à charge de l'employeur.

C'est ainsi que ce dernier doit :

- veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé et de la sécurité du travailleur (article 20 de la loi du 03.07.1978) ;
- prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être des travailleurs dans l'exécution du travail (article 5 de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs) ;
- adopter des mesures de prévention concernant, notamment, la charge psychosociale occasionnée par le travail (article 9 de l'AR du 27.03.1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs) ;
- exécuter de bonne foi le contrat de travail avenant entre parties (article 1134 du Code civil).

En clair, ces dispositions légales et réglementaires imposent à l'employeur de prendre toutes les dispositions utiles et nécessaires aux fins de permettre au travailleur d'exécuter son travail dans les meilleures conditions possibles.

En l'espèce, il est manifeste au regard des éléments soumis au tribunal de céans que la défenderesse a gravement manqué aux obligations lui imposées tant par l'article 20 de la loi du 03.07.1978 que par les articles 5 de la loi du 04.08.1996, 9 de l'AR du 27.03.1998 et 1134 du Code civil.

Il est, en effet, patent que la défenderesse a péché par un manque flagrant d'initiative pour mettre fin sans délai aux graves difficultés relationnelles qui ont surgi entre la demanderesse et sa chef de service, Mme Colquhoun, ces difficultés ayant, en réalité, trouvé leur origine dans une perception différente de la manière d'assurer de manière optimale la gestion du service de médiation de dettes.

L'examen des dossiers des parties (celui de la défenderesse est, néanmoins, particulièrement lacunaire) ne permet, en aucune façon, de relever que la défenderesse a été animée, un seul instant, du souci d'offrir à la demanderesse les moyens utiles et nécessaires lui permettant de gérer en parfaite intelligence et harmonie avec sa collègue, Mme Colquhoun, le service de médiation de dettes.

Il est manifeste qu'en dehors d'une décision d'éloignement physiques des deux protagonistes (laquelle est seulement intervenue à la mi-septembre 2001 (!) dont deux mois avant le licenciement de la demanderesse !!), la défenderesse est restée en défaut de notifier à la demanderesse des instructions de travail précises ou des mises au point circonstanciées qui auraient été de nature à éviter les malentendus, quiproquos ou faits constitutifs de prétendus excès de pouvoir à l'origine du conflit ayant opposé la demanderesse à Mme Colquhoun.

Les dossiers des parties (et plus spécialement celui de la défenderesse) ne contiennent pas la moindre pièce révélatrice d'une quelconque volonté dans le chef de la défenderesse de pacifier les relations de travail en énonçant clairement les tâches et responsabilités dévolues tant à la demanderesse qu'à Mme Colquhoun.

La demanderesse n'a eu de cesse, quant à elle, de s'en référer soit à la secrétaire communale, Mme Nouvelle, soit au collège mais jamais pareil appel à l'aide n'a débouché sur une confrontation directe entre les différents protagonistes (en tout cas les éléments des dossiers des parties ne le démontrent nullement) ; en effet, la seule demande à laquelle le collège a réservé suite est celle qui a fait suite à la lettre circonstanciée envoyée le 20.06.2001 par la demanderesse, demande qui a conduit le collège à organiser une réunion plus de deux mois plus tard (31.08.2001) mais le collège n'a pas cru bon de dresser le moindre procès-verbal de cette réunion en y actant les recommandations et les instructions précises qu'il s'imposait de prendre pour remédier aux plaintes précises et circonstanciées formulées par la demanderesse et portant atteinte au bon fonctionnement du service.

Par son inertie coupable, la défenderesse a manqué gravement à ses obligations d'employeur puisqu'elle s'est abstenue de veiller à assurer le bien-être de la demanderesse dans l'exécution de son travail en arrêtant les mesures utiles et nécessaires de nature à permettre aux membres du personnel prestant au sein du service de médiation de dettes de travailler en parfaite harmonie.

Il devait en être de même, dans le chef de la défenderesse, s'agissant des éventuels contacts professionnels que la demanderesse devait nouer avec d'autres services tel que le CPAS .

Partant, la défenderesse n'a, dès lors, pas veillé à ce que le travail presté par la demanderesse « s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la santé » et, pour cause, puisque cette dernière a vu sa santé psychique être ébranlée par l'ambiance détestable qui régnait au sein du service de médiation de dettes, état de santé qui a justifié une prise en charge psychologique comme l'atteste la pièce 35 du dossier de la demanderesse.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que durant l'exécution des relations contractuelles la défenderesse a commis une faute engageant sa responsabilité civile (pour n'avoir pas exécuté de bonne foi le contrat de travail avenué entre parties en ne veillant pas à offrir à la demanderesse la possibilité concrète d'exécuter ses prestations de travail dans un climat propice à la préservation de sa santé) laquelle a porté atteinte à son intégrité physique et psychique.

Les éléments constitutifs de la responsabilité civile étant réunis (faute + dommage + lien de causalité entre ces deux éléments), le Tribunal de céans estime qu'il y a bien lieu d'accorder à la demanderesse des dommages et intérêts évalués ex æquo et bono à 2.500 € à titre de réparation des dommages moraux et physiques subis.

Le Tribunal de céans n'excède en rien ses pouvoirs lorsqu'il fonde même d'office sa décision sur des faits régulièrement portés aux débats par les parties.

Les faits invoqués par les parties (et, en l'espèce, plus spécifiquement par la demanderesse) à l'appui de leurs argumentations, obligent le juge à dire et à appliquer la solution commandée par le droit quant bien même s'écarterait-il du canevas juridique tissé par les parties (en l'espèce, la demanderesse dans les motifs de sa citation a toutefois expressément visé la loi du 03.07.1978 et le principe général d'exécution de bonne foi des conventions de travail comme

fondement juridiques de sa demande de condamnation de la défenderesse aux côtés de la loi du 11.06.2002, cette dernière législation ayant toutefois été écartée par le Tribunal de céans faute d'être applicable aux faits antérieurs au 01.07.2002) (voyez à ce sujet les commentaires de J. Fr. Van Drooghenbroeck relatif à l'arrêt de la Cour de Cassation du 14.04.2005 in « Le juge, les parties, le fait et le droit », Actualités en droit judiciaire, CUP, Larcier, 2005, p.196).

II. QUANT AU CHEF DE DEMANDE PORTANT SUR L'ABUS DE DROIT DE LICENCIEMENT ET QUANT A L'OBLIGATION DE MOTIVATION DE L'ACTE DE LICENCIEMENT

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 détermine les conditions auxquelles doit répondre le licenciement d'un ouvrier pour ne pas être qualifié d'abusif et fixe le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre dans l'hypothèse où la mesure de licenciement dont il a été victime a été qualifiée d'abusive, par contre, il n'existe aucune disposition de droit social belge traitant du licenciement abusif des employés.

C'est, dès lors, en vertu des principes de droit commun que le licenciement d'un employé peut être déclaré abusif.

Il petit être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est à dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (voyez: C.T.Mons, 14.05.1992, J.L.M.B. 1992, p. 1213; F. LAGASSE «Le licenciement abusif des employés », Orientations 1993, p. 227 ; Cass., 19.09.1983, Pas., 1984, I, p. 55 et R.C.J.B. 1986, p. 282, Obs. J.L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions »; Cass., 30.01.1992, R.C.J.B. 1994, p. 185, Obs. P.A. FORIERS, «Observations sur le thème de l'abus de droit en matière contractuelle »).

Au terme de sa note d'observation publiée sous l'arrêt de la Cour de Cassation rendu le 19 septembre 1983, J-L FAGNART fait observer que la Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui «constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l' exécution des contrats ».

J-L FAGNART conclut sa note d'observations en faisant observer «qu'alors qu'il est de bon goût aujourd'hui de proclamer que l'individu ne peut exercer ses droits qu'en fonction de l'intérêt d'autrui ou de l'intérêt social, l'arrêt du 19 septembre 1983 de la Cour de Cassation décide qu'il est légitime pour une partie d'exercer son droit dans son seul intérêt personnel, chacun pouvant user des droits avec égoïsme et nuire légitimement aux autres, à condition qu'il n'y ait pas d'abus (J-L FAGNART «L'exécution de bonne foi des conventions », Obs. Cour Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B. 1986, page 285).

Le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective.

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les tribunaux étant, en effet, sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve, toutefois, de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté de porter préjudice à un travailleur.

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situations révélatrices d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

Quant à l'appréciation du dommage et du lien de causalité, il s'impose de souligner que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture du contrat. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (en ce sens : Cass., 07.05.2001, JTT 2001, p.410).

Cela étant, lorsque, comme en l'espèce, l'employeur est une autorité administrative, il est tenu au respect d'obligations particulières qui s'ajoutent au droit commun du travail.

Il s'agit de l'obligation d'entendre le travailleur avant de le licencier et de l'obligation de motiver formellement la décision de licencier.

L'obligation d'entendre le travailleur avant de le licencier découle du principe général de droit relatif au droit d'être entendu qui impose à toute autorité administrative d'entendre la personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave tel que le licenciement décidé en raison du comportement de cette personne (voyez : C.T. Bruxelles, 26.11.2002, Chr. D. Soc., 2003, p.458 ; Lewalle, Contentieux administratif, 202, n°179, p.169 à 191 ; Jaumotte in « Le Conseil d'Etat de Belgique, 50 ans après sa création » (1946 – 1996), Bruylant, 1999, p.593 et ss, p.657 à 663).

En l'espèce, il est acquis au regard des éléments du dossier de la demanderesse que cette dernière s'est vue signifier le 22.11.2001 son congé au terme d'un courrier recommandé non motivé libellé comme suit :

« Madame,

Par la présente, nous vous informons que le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de mettre fin à votre contrat.

Votre délai de préavis sera d'une durée de 3 mois et prendra cours le 01.12.01.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression des nos salutations distingués.

La Secrétaire Communale

Le Bourgmestre

C. NOUVELLE

Y. HARMEGNIES ».

Selon les dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 29.07.91 relative à la motivation formelle des actes administratifs « *doit être motivé formellement tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de l'un ou de plusieurs administrés ou d'une autorité administrative* ».

Il est incontestable que l'administration communale de Dour constitue une autorité administrative visée par la loi du 29.07.91 aussi bien dans ses rapports noués avec le personnel statutaire qu'avec le personnel contractuel (tel est le cas de la demanderesse) soumis à la loi du 03.07.78 (voyez : G. Roland, « La notion d'autorité administrative », A.P.T. 1988, p. 81 et ss).

En effet, la défenderesse est une autorité publique qui assure une mission d'intérêt public ou d'intérêt général et la demanderesse une administrée entendue au sens de l'article 1^{er} de la loi c'est-à-dire « toute personne physique ou morale dans ses rapports avec les autorités administratives sans précision quant à la nature de ces rapports ».

Il ressort, nettement, tant de l'article 1^{er} de la loi du 29.07.91 que de ses travaux préparatoires que le législateur a entendu soumettre à l'exigence de motivation formelle l'acte que l'administration accomplit en vue de produire des effets juridiques, ces effets pouvant affecter aussi bien une ou plusieurs administrés qu'une autorité administrative (Doc. Parl., Sénat, sess. ext., 1988, n°215, p.29).

En outre, il doit s'agir d'un acte administratif unilatéral (tel est le cas du congé ; voyez en ce sens : J. Clesse, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 03.07.78 », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p.100) qui modifie ainsi l'ordonnancement juridique par sa seule volonté sans le consentement de son destinataire et qui s'oppose, ainsi, à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat (voyez : J. Rivero, « Droit administratif », Dalloz, 1987, p.110).

Le licenciement dont a été victime la demanderesse répond en tous points à la définition de l'acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de son destinataire ; en effet, il constitue un acte « faisant grief » émanant d'une autorité administrative qui l'a adopté sans

recueillir la volonté de l'administré (= unilatéral) et qui affecte l'ordonnancement juridique en vigueur puisqu'il entend modifier le statut social de son destinataire (= perte de la qualité de travailleuse salariée au service de la défenderesse) (voyez aussi en ce sens : D. Lagasse, « La loi du 29.07.91 relative à la motivation formelle des actes administratifs, Incidence en droit social », Or., 1993, p.6 ; L. Dear et O. Deprince, « Incidences de la loi du 29.07.1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs sur le licenciement du personnel contractuel du service public », JTT 2005, n°173 : L'absence de motivation formelle du congé, une règle en sursis », S. Gilson, Obs., 2006, p.8).

L'article 3 de la loi du 29.07.91 formule une triple exigence :

1. la motivation doit indiquer les considérations de droit et de fait qui servent de fondement à la décision,
2. cette indication doit figurer dans l'acte,
3. la motivation doit être adéquate.

A supposer que le travailleur licencié par une autorité administrative démontre que celle-ci a violé son obligation de l'entendre préalablement à la décision et/ou son obligation de motiver le licenciement, encore ne peut-il exiger indemnisation qu'à condition de démontrer que cette partie lui a causé un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même.

Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le Tribunal devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative. L'obligation d'audition préalable et de motivation a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. L'obligation de motivation doit, en outre, permettre l'information du destinataire de la décision et lui faciliter l'exercice de recours administratifs et juridictionnels (P. Lewalle, Contentieux administratif, 2002, n°176, p.170 ; T.T. Bruxelles, 01.09.2003, R.G. 33330/02, inédit).

1) Application des principes au cas d'espèce

1.1. Violation de l'obligation d'audition préalable

La défenderesse n'a pas respecté son obligation d'entendre la demanderesse avant de lui signifier son congé.

Cependant, la demanderesse ne démontre pas que cette faute lui aurait causé un préjudice spécifique distinct de celui résultant du licenciement lui-même.

En effet, les éléments du dossier ne permettent pas de conclure que si la demanderesse avait été entendue, le licenciement aurait pu être évité.

Au contraire, tout porte à croire à la lecture du courrier adressé le 24.10.2001 à la demanderesse par la secrétaire communale, [REDACTED], que la décision de procéder au licenciement de la demanderesse était devenu inévitable, le collège ayant été avisé immédiatement du « comportement » que [REDACTED] entendait dénoncer au terme de ce courrier puisqu'en sa séance du 29.10.2001, « il décidait à l'unanimité des suffrages et par bulletins secrets de ne pas renouveler (sic) le contrat de Mme [REDACTED] vu le caractère répétitif de problèmes » (en réalité, le collège reprenait dans sa délibération les griefs

énoncés par Mme [REDACTED] dans son courrier du 24.10.2001 adressé à la demanderesse).

Il semble, donc, acquis que même si la demanderesse avait été entendue en ses moyens de défense, cette entrevue ne lui aurait fourni aucune réelle chance de convaincre le collège de ne pas procéder à son licenciement, tant semblait évidente la détermination du collège de mettre fin définitivement à toute collaboration avec la demanderesse (selon le collège : « il est difficile d'entrevoir une autre solution que celle appliquée à savoir la séparation physique des deux membres du service. Il ne paraît dans ses conditions plus possible de poursuivre une collaboration franche avec Mme [REDACTED] »).

1.2. Violation de l'obligation de motivation formelle

La défenderesse a méconnu cette obligation dans la mesure où la motivation de la décision de licencier n'a pas été communiquée concomitamment au congé qui lui était signifié.

La demanderesse ne démontre toutefois pas que cette absence de motivation lui aurait causé préjudice.

1.3 Conclusions

Il résulte des développements qui précèdent que le droit de licenciement proprement dit (à distinguer soigneusement bien sûr de la problématique liée à l'exécution des relations contractuelles) n'a pas été exercé par la défenderesse de manière anormale et dommageable pour la demanderesse, les circonstances entourant l'acte de licenciement n'étant pas davantage révélatrices d'un abus de droit dans le chef de la défenderesse. En effet, l'acte de licenciement en tant que tel n'a pas été opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité de la demanderesse en assurant une publicité intempestive de cet acte et ne s'est pas non plus déroulé dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour la demanderesse.

Il appert, en effet, de l'examen du registre des délibérations du collège échevinal du 29.10.2001 que la défenderesse a pris acte de l'impossibilité qui était la sienne de poursuivre une « collaboration franche » avec la demanderesse suite à la dénonciation d'une série de griefs précis reprochés à cette dernière et à entrepris de tirer les enseignements de ce constat en procédant au licenciement de la demanderesse.

Il est évident que le tribunal de céans s'interdit de s'immiscer dans le pouvoir de gestion de la défenderesse, l'opportunité de la décision prise par cette dernière relevant de son droit reconnu d'organiser ses services comme elle l'entend sous réserve bien sûr de la vérification de l'absence d'abus de droit, abus de droit qui n'est pas établi en la présente cause.

Le Tribunal de céans ne peut, dès lors, pas condamner l'attitude de la défenderesse qui a entendu se séparer d'un agent administratif au statut social précaire (ACS), soit la demanderesse, suite à la dégradation des relations de travail survenues entre deux agents administratifs et de manière accessoire entre la demanderesse et les services du CPAS.

Le choix de la personne à licencier relève ainsi de l'appréciation discrétionnaire de la défenderesse, le rôle du Tribunal de céans se limitant à opérer un contrôle marginal du caractère raisonnable d'un des arguments invoqués (l'incompatibilité d'humeur entre Mme C [REDACTED] et la demanderesse semble en effet incontestable).

III. QUANT A L'OPPORTUNITE DE POSER UNE QUESTION PREJUDICIELLE A LA COUR D'ARBITRAGE

Dans l'hypothèse où le Tribunal de céans devait conclure à l'application de la loi du 29.07.1991 au congé notifié à un agent contractuel par une administration communale, la défenderesse invite le Tribunal de céans à poser à la Cour d'Arbitrage une question préjudicielle portant sur « la discrimination profonde entre employeur et/ou entre travailleurs (selon la nature des employeurs) » et libellée comme suit :

« La loi du 29.07.1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et plus particulièrement son article 6 qui dispose que la loi ne s'applique aux régimes particuliers imposant la motivation formelle de certains actes administratifs que dans la mesure où ces régimes prévoient des obligations moins contraignantes que celles organisées par les articles précédents, est-elle compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce sens qu'elle entraîne une discrimination profonde entre employeurs (ou travailleurs), les employeurs du secteur public étant obligés, pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail, de motiver la lettre de notification du préavis alors que cette obligation n'incombe pas aux employeurs du secteur privé ? ».

L'article 26 § 2 alinéa 3, 2° de la loi spéciale sur la Cour d'Arbitrage autorise le juge dont la décision est susceptible de recours à ne pas saisir la Cour d'Arbitrage à titre préjudiciel dans l'hypothèse où la réponse de la Cour serait sans influence sur la solution du litige qu'il est appelé à trancher.

Il est évident, en l'espèce, que la réponse de la Cour ne pourrait nullement influencer la décision du Tribunal de céans dès lors que la défenderesse n'a pas été « sanctionnée » par le Tribunal de céans suite au défaut de motivation formelle du congé notifié le 24.11.2001 à la demanderesse. En effet, le Tribunal de céans s'est strictement borné à procéder à un constat de violation de la norme incriminée sans en tirer de conséquences sur le plan de la sanction.

Il est, dès lors, parfaitement inutile pour l'issue du présent litige de saisir la Cour d'Arbitrage de la question préjudicielle proposée par la défenderesse.

IV. QUANT AU CHEF DE DEMANDE PORTANT SUR L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREAVIS

Il est acquis que la demanderesse s'est vue signifier son congé le 24.11.2001 moyennant préavis de 3 mois prenant cours le 01.12.201 pour se terminer le 28.02.2002.

Il n'est pas contesté que la demanderesse était occupée à temps partiel pour compte de la défenderesse (19 heures/semaine).

L'article 10 de la loi du 22.01.1985 de redressement dispose que le travailleur à temps partiel conserve son droit à un délai de préavis et à une indemnité en tenant lieu comme s'il était employé à temps plein.

D'autre part, suite à l'arrêt de la Cour d'Arbitrage prononcé le 20.04.1999 (C.A., n°45/99, JTT 99, p.315) (selon lequel l'article 82 §§ 2 et 3 de la loi relative aux contrats de travail, lu conjointement avec l'article 131 de la même loi, viole les articles 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où le montant de la rémunération qui sert de critère pour établir la distinction entre les « employés inférieurs » et les « employés supérieurs », est identique, indépendamment de la question de savoir si l'employé est occupé à temps plein ou à temps partiel) la jurisprudence a considéré qu'il fallait majorer le salaire annuel d'un travailleur à temps partiel de façon à atteindre le salaire annuel d'un employé à temps plein (pour vérifier si le seuil visé à l'article 82 était ou non dépassé) étant entendu, toutefois, que l'indemnité de préavis devait être calculée sur base de la rémunération effectivement perçue (C.T. Mons, 17.03.2000, JTT 200, p.501 ; voyez aussi dans le même sens : C. Mergan et C. Wantiez, « Portée de l'arrêt de la Cour d'Arbitrage du 20.04.1999 », JTT 1999, p.317).

Ces principes dégagés par la jurisprudence et approuvés par la doctrine respectent tant l'enseignement dispensé par la Cour d'Arbitrage que le prescrit de l'article 10 de la loi du 22.01.1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

L'article 82 § 3 de la loi du 03.07.1978 dispose que « lorsque la rémunération annuelle excède 24.491,88 € (au 01.01.2001) les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés, à défaut de convention, par le juge ».

Le délai de préavis « convenable » doit être fixé en tenant compte de la chance qu'a l'employé au moment où le congé lui est notifié de trouver un emploi équivalent compte tenu de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération et ce eu égard aux circonstances propres à la cause (Cass., 03.02.1986, JTT, 1987, p.59 ; Cass., 06.11.1989, JTT 1989, p.482).

La Cour de Cassation a, également, considéré que s'il devait être tenu compte des intérêts respectifs des parties (Cass., 19.01.1977, JTT 1977, p.251 et Cass., 09.05.1994, JTT, p.8) elle a, toutefois, entendu préciser que des manquements éventuels du travailleur ne pouvaient avoir d'incidence sur la durée du préavis convenable (Cass., 03.02.1986, JTT 1987, p.59) (en ce sens également : C.T. Mons, 27.02.2006, R.G. 19819, inédit), seules devant être prises en considération les circonstances existant au moment de la notification du congé dans la mesure où ces circonstances influenceraient la chance existante, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent (Cass., 03.02.2003, JTT 2003, p.262).

Les éléments à prendre en compte pour ce déterminer le délai de préavis convenable auquel la demanderesse peut prétendre sont, dès lors, les suivants :

1. âge : 53 ans (étant née le 17.11.1948),
2. ancienneté de service remontant au 01.02.1998,
3. rémunération brute annuelle réévaluée sur base d'un temps plein : 30.818,04 €.

Le tribunal de céans estime que compte tenu des critères habituellement pris en compte (âge, ancienneté et rémunération) un préavis correspondant à 6 mois est convenable.

La demanderesse est, dès lors, en droit de prétendre à charge de la défenderesse à une indemnité de préavis complémentaire d'une durée de 3 mois fixée à la somme de brute de 3.852,25 € (1.106,97 € x 13,92/12 x 3) à augmenter des intérêts légaux dus sur les montants nets revenant à la demanderesse à partir du 01.12.2001 et ce jusqu'à parfait paiement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT.**

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications, dont il a été fait application ;

Déclare la demande partiellement fondée dans les limites ci-après :

- 1. condamne la défenderesse à verser à la demanderesse la somme de 2.500 € nets à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice physique et moral subi suite à l'inexécution fautive par la défenderesse de ses obligations contractuelles et légales durant le cours de l'exécution du contrat de travail venu entre parties ;
Dit pour droit que cette somme devra être majorée des intérêts légaux à dater du 01.12.2001 jusqu'à parfait paiement ;**
- 2. condamne, partant, la défenderesse à verser à la demanderesse les intérêts légaux dus sur le montant net de 2.500 € à dater du 01.12.2001 et ce jusqu'à parfait paiement ;**
- 3. Condamne la défenderesse à verser à la demanderesse la somme brute de 3.852,25 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération, cette somme devant être majorée des intérêts légaux dus sur les montants nets revenant à la demanderesse à dater du 01.12.2001 et ce jusqu'à parfait paiement ;**

Condamne la défenderesse aux frais et dépens de l'instance taxés à 96,27 € étant les frais de citation ;

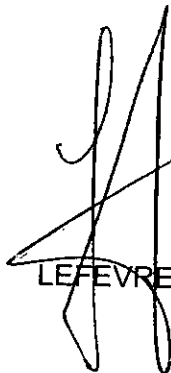
Dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique tenue au Palais de Justice-extension, rue de Nimy, 70 à 7000 Mons, par la quatrième chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, en date du **vingt cinq septembre deux mille six**, où étaient présents:

X. VLIEGHE, Juge, président la quatrième chambre,
C. DESAMORY, Juge social au titre d'employeur,

L. PETRONE,
J-L. LEFEVRE,

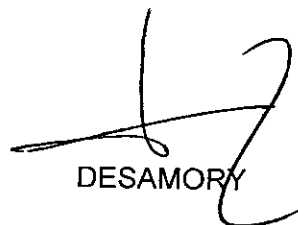
Juge social au titre de travailleur employé,
Rédacteur principal, greffier assumé conformément aux
dispositions de l'article 329 du code judiciaire.



LEFEVRE



PETRONE



DESAMORY



VLIEGHE